



Arbetsmotivationen i biluthyrningsföretaget JC Rent Oy

Sara Mäkinen

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Identifikationsnummer:	6387
Författare:	Sara Mäkinen
Arbetets namn:	Arbetsmotivationen i biluthyrningsföretaget JC Rent Oy
Handledare (Arcada):	Christa Tigerstedt
Uppdragsgivare:	JC Rent Oy
<p>Arbetsmotivation är ett mycket aktuellt ämne i dagens läge. Det är en stor utmaning för företagen att motivera och belöna personalen på rätt sätt. Syftet med detta examensarbete var att utreda arbetsmotivationen i företaget JC Rent Oy: vilka faktorer som motiverar de anställda. Den fysiska arbetsmiljön behandlades också. Maslows behovsteori och Herzbergs tvåfaktorteori utgjorde den teoretiska referensramen för arbetet. Som stöd för teorierna och undersökningen, behandlades också belöningssystem, olika former av belöning samt den fysiska arbetsmiljön i teoridelen. Som grund för datainsamlingen valdes de semistrukturerade intervjuerna, med en lag grad av strukturering och standardisering. Före intervjuerna genomfördes, utformades en intervjuguide med frågor. Alla fyra intervjuer genomfördes på arbetsplatsen och bandades. Intervjuerna transkriberades och alla respondenters anonymitet har bevarats genom hela arbetet. Alla respondenter ansåg arbetsmotivationen vara viktig och alla kände sig också motiverade. Motiverande faktorer som kom upp var själva arbetet, lönen, bekräftelse samt inläringen. Respondenterna tyckte att bl.a. bekräftande ord, utmaningar, lyckanden, lönen samt inhämtning av ny kunskap kunde påverka arbetsmotivationen på ett positivt sätt. Den fysiska arbetsmiljön upplevdes viktig och enligt undersökningen så var tvätthallen i behov av de största förändringarna. Största delen av de motiverande faktorerna kan lätt kopplas till teorin. Det är viktigt att bevara och bearbeta motivationen samt den uppmuntrande miljön. Bland respondenterna fanns det också intresse för inhämtning av ny kunskap eller utveckling. Som företag är det viktigt att vara medveten om personalens mål och stöda de anställda för att uppnå de behov som finns. När man kopplar den fysiska arbetsmiljön till teorin så finns det en risk att missnöjet ökar ifall förhållandena blir sämre.</p>	
Nyckelord:	Arbetsmotivation, fysisk arbetsmiljö, belöning och motivation
Sidantal:	29
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

INNEHÅLL

1	PROBLEMFORMULERING	6
1.1	Syfte och forskningsfrågor	6
1.2	Begreppsdefinitioner	7
1.3	Uppdragsgivaren JC Rent Oy	7
2	TEORI	7
2.1	Maslows behovsteori	8
2.2	Herzbergs tvåfaktorteori	9
2.3	Belöningsystem	11
2.4	Belöning och motivation	12
2.4.1	<i>Finansiell belöning</i>	13
2.4.2	<i>Icke-finansiell belöning</i>	13
2.5	Den fysiska arbetsmiljön	14
3	METOD	15
3.1	Val av metod och tillvägagångssätt	15
4	EMPIRI	17
4.1	Resultat	18
4.1.1	<i>Arbetsmotivation</i>	18
4.1.2	<i>Belöning</i>	19
4.1.3	<i>Den fysiska arbetsmiljön</i>	20
4.1.4	<i>Sammanfattning av resultat</i>	21
5	DISKUSSION	21
5.1	Trovärdighet och etik	23
5.2	Fortsatt forskning	24
	Källor	25
	Bilaga 1	27
	Bilaga 2	29

Figurer

Figur 1. Maslows behovshierarki.....	8
--------------------------------------	---

INLEDNING

Arbetsmotivation är ämnet för detta examensarbete. Det är inte ovanligt att personer, speciellt unga, ofta byter arbetsplats och att de inte trivs i ett och samma arbetsförhållande en längre tid. Det finns säkert många orsaker till detta fenomen, men ur företagets perspektiv kan det bli dyrt. Motivationen är en mycket viktig faktor vid sidan av trivseln med själva arbetet och arbetsmiljön.

På alla sätt och vis är det mycket lönsammare för företagen att inte hela tiden behöva efterlysa ny personal. Personalomsättningen blir hög och man är tvungen att konstant rekrytera och skola in nya anställda. I dagens läge är det en stor utmaning för företagsledningen att kunna upprätthålla de anställdas intresse för företaget. Ifall arbetstagarna inte trivs med sitt arbete och det inte finns möjligheter att utvecklas inom organisationen, finns det en risk att de söker ett attraktivare företag med större potential och möjligheter. Då man tar hand om sin personal, ser till att arbetsmiljön är god, att de anställda är motiverade och tillsammans strävar mot gemensamma mål, är det också enkelt att behålla ett gott rykte utåt. En god grund för ett framgångsrikt företag är en motiverad personal som jobbar tillsammans mot gemensamma målsättningar. Enligt Suomalainen (2015) så är det viktigt att ta hand om sina anställda också långsiktigt, en av förutsättningarna för en värdeskapande verksamhet i det långa loppet är de anställdas motivation och intresse.

Det är viktigt att beakta sammanhanget, de personliga faktorerna t.ex. livsskede och personligheten varierar från person till person. Arbetsmotivationen påverkar många olika delar i arbetet. Man kan se en inverkan inte bara på produktiviteten och kvaliteten utan arbetsmotivationen har också ett inflytande på personalens välbefinnande. (Sinokki 2016 s. 80)

Det finns många olika faktorer som kan påverka motivationen hos en person. Som Sinokki redan ovan påpekade, så måste de personliga faktorerna också tas i beaktan, åldern och livssituationen ser helt olika ut hos många. Vissa personer är mer motiverade att utvecklas och framskrida på sin karriär medan andra kanske trivs med den aktuella positionen. För en del kan en monetär belöning vara en stor drivkraft medan andra eventuellt blir mer motiverade av att få möjligheten att förverkliga sig själv i sitt arbete. Eftersom

vi alla är olika är det en utmaning att komma fram med en plan där man kunde motivera eller belöna personalen på ett jämlikt och effektivt sätt.

För att gräva djupare i ämnet *arbetsmotivation*, utförs inom ramen för detta arbete en undersökning om arbetsmotivationen i biluthyrningsföretaget JC Rent Oy, vilka faktorer som bidrar till en motiverad personal. Undersökningen kommer även att tänga den fysiska arbetsmiljön. Företaget har fem anställda, varav två är företagare. Företaget har genomgått stora förändringar under den senaste tiden, därför är det ett bra läge att ta undersöka arbetsmotivationen och vilka eventuella åtgärder som kunde bidra till en bättre fysisk arbetsmiljö. Arbetet görs i form av en intervjuguide.

1 PROBLEMFORMULERING

Arbetsmotivation och arbetsmiljö är två viktiga faktorer i arbetet. Med hjälp av att undersöka arbetsmotivationen kan företaget dra nytta av resultaten och eventuellt applicera eller göra några förändringar. Företaget JC Rent Oy ville att också den fysiska arbetsmiljön skulle tas i beaktande i undersökningen. Speciellt i tvätthallen är arbetsförhållandena bristfälliga och i behov av vissa förbättringar. Det är viktigt att få de anställdas perspektiv på saken och ta i beaktande deras erfarenheter och synpunkter.

1.1 Syfte och forskningsfrågor

Arbetets syfte är att utreda arbetsmotivationen bland de anställda, med tyngdpunkten på vad de anställda motiveras av i biluthyrningsföretaget JC Rent Oy. Undersökningen kommer också att behandla den fysiska arbetsmiljön, vilka förändringar man eventuellt skulle kunna komma med för att förbättra arbetsförhållandena.

Följande forskningsfrågor kommer att stå som grund för undersökningen. Den centrala forskningsfrågan med tanke på hela arbetets syfte är att ta reda på vad som motiverar de anställda samt vad som eventuellt kunde tillföra en ökad arbetsmotivation. Strävan är att kunna svara på följande frågor i slutet av undersökningen.

1. Vad är det som motiverar?
2. Vad kunde ytterligare öka arbetsmotivationen?

3. Vad anser de anställda om den fysiska arbetsmiljön och vilka förändringar anses vara aktuella?

1.2 Begreppsdefinitioner

Det finns många olika sätt att definiera begreppet motivation. Motivation kommer från ordet motiv och står för olika faktorer som påverkar en persons beteende för att uppnå målsättningar (Nationalencyklopedin). Motivation är inte bara ett psykiskt tillstånd som påverkar alla våra handlingar utan fungerar också som en kraftkälla (Sinokki 2016 s. 60–61). Alvesson & Kärreman (2012 s. 374) delar in motivationen i tre olika grupper; *inre motivation*, *instrumentell motivation* samt *interaktiv motivation*. Den inre motivationen grundar sig på individens inre behov och drivkrafter, där själva aktiviteten är belönande. I den instrumentella motivationen utgör inte själva handlingen drivkraften utan fokusen ligger på belöningen som handlingen leder till. Den interaktiva motivationen präglas av normer, identitet och värderingar som styr handlingarna.

1.3 Uppdragsgivaren JC Rent Oy

Undersökningen utfördes på ett biluthyrningsföretag i Karleby, JC Rent Oy. Företaget har under den senaste tiden genomgått förändringar i form av nya anställda, byte av företagsform och nya verksamhetsmetoder. Företaget håller på att utvecklas och det sker förändringar i snabb takt. I dag har företaget fem anställda, två av dessa är företagare. Det finns också vissa skillnader i arbetsuppgifterna men i stort sätt bidrar alla till den operativa verksamheten.

2 TEORI

Detta kapitel utgör den teoretiska referensramen för arbetet. Jag kommer att redogöra två olika motivationsteorier, belöningssystem, olika former av belöning samt den fysiska arbetsmiljön. Teoridelen kommer också att stå som grund för intervjuguiden. Med tanke på undersökningen har jag valt att sätta fokusen på två olika motivationsteorier, *Maslows behovsteori* och *Herzbergs tvåfaktorteori*. Jag bestämde mig för att fokusera på dessa

teorier eftersom de är kända inom ämnet och förklarar människans fundamentala drivkrafter. Även om teorierna är gamla så visar nyare forskning att dessa teorier är relevanta även idag.

2.1 Maslows behovsteori

Abraham Maslow baserar sin motivationsmodell på människans olika behov. De olika behovskategorierna är fysiologiska behov, behov av trygghet, gemenskapsbehov, behov av uppskattning samt behov av självförverkligande (Joutsenkunnas & Heikurainen 1996 s. 100). De olika behoven kan illustreras med en triangel, med basen neråt (se figur 1).

Lägsta blocket av pyramiden består av det nödvändigaste för människan, t.ex. mat och sömn. Nästa behovskategori består av trygghet, för vissa personer kan detta betyda t.ex. att man har någonstans att bo i, att man uppnår känslan av säkerhet. Det nästa behovet handlar om gemenskap. Människan har ett behov av samhörighet och att få medverka i en grupp. Det fjärde blocket består av behov av uppskattning, att det man gör får värdering och uppskattning av andra. Efter alla dessa behoven kommer behovet av att förverkliga sig själv. (Lindmark & Önnevik 2006 s. 34)



Figur 1. Maslows behovshierarki. Illustration: skribenten.

Enligt Arvidsson (2008 s. 232) går behovstrappan ut på att människan tillfredsställer sina behov i en viss ordning, med att börja från de mest grundläggande behoven, de fysiologiska. När ett behov är uppfyllt, motiveras man att uppfylla det nästa behovet i behovshierarkin. Joutsenkunnas & Heikurainen (1996 s. 101) uppmärksammar att man också kan ha flera än bara ett behov samtidigt.

Ifall vi skulle anpassa behovstrappan till arbetslivet skulle vi kunna se på de olika behoven på följande sätt. En av de mest grundläggande sakerna i arbetslivet är den ersättning man får av det arbete man utfört. Ersättningen måste ändå vara tillräcklig för att man skall kunna tillgodose de andra grundläggande behoven. Trygghetsbehov i arbetslivet kan innebära t.ex. en trygg arbetsmiljö eller också en säkerhet kring arbetsförhållandet. Det är viktigt att de anställda kan uppnå en känsla av samhörighet och delaktighet på arbetsplatsen. Ifall personalen inte har fått tillfredsställt gemenskapsbehovet kan det hjälpa att man gör någonting tillsammans som ett team. Med hjälp av t.ex. diskussion kan man möjliggöra att den anställdas behov av uppskattning och självförverkligande tillfredsställs. När chefen är medveten om vilka personliga mål den anställda har, så är det enklare att samordna dem med företagets allmänna mål. (Lindmark & Önnevik 2006 s. 35–36)

Lindmark & Önnevik (2006 s. 36) påpekar också att det är mycket viktigt att vara medveten om de anställdas behov och mål men också att man försöker hjälpa till att tillfredsställa och uppnå dessa. Detta motiverar personalen och har en positiv effekt på effektiviteten. Även om Maslows behovsteori är en mycket gammal motivationsmodell så är den ändå användbar i dagens läge. Enligt Dr. Jerome (2013) är Maslows behovsteori en hörnsten i organisationens framgång. Ifall företaget strävar efter en god företagskultur, effektivitet och målmedvetenhet bör man applicera teorin i praktiken. Om man som företag förbiser teorins relevans, leder det exempelvis till försämrad personaladministration och arbetsatmosfär.

2.2 Herzbergs tvåfaktorteori

Fredrik Herzbergs tvåfaktorteori består av två olika grupper, *hygienfaktorer* och *motivationsfaktorer* (Arvidsson 2008 s. 233). Enligt Joutsenkunnas & Heikurainen (1996 s. 104–

105) består hygienfaktorer av bl.a. lön, arbetsförhållanden, arbetsgruppen och olika arbetsmaskiner. Motivationsfaktorerna består i sin del av t.ex. själva arbetet, prestationer, ansvar, bekräftelse, användning av sina egna kunskaper, bedrifter, problemlösning och utbildning. Ifall det finns brister i hygienfaktorerna, de yttre faktorerna, kan det medföra missnöje men påverkar inte arbetsmotivationen. Motivationsfaktorerna, de inre faktorerna, kan i sin tur påverka arbetsmotivationen. Ifall dessa faktorer förekommer i arbetet kan de föra med sig en positiv inverkan på motivationen och tillfredsställelsen. (Alvesson & Kärreman 2012 s. 353, Lindmark & Örnevik 2006 s. 37)

Det är alltså motivationsfaktorerna som kan ha en inverkan på motivationen i arbetet. Enligt Lindmark & Örnevik (2006 s. 37) skulle man kunna få till stånd en positiv inverkan på motivationen med att fokusera på olika saker i organisationen och ledningen. Detta kan ske t.ex. genom kommunikation i form av feedback och utvecklingssamtal eller att den anställda får känna sig delaktig i olika processer kring verksamheten.

Dartey-Baah (2011) hänvisar i sin forskning till en undersökning gjord av Development Dimensions International, publicerats i UK Times 2004. För undersökningen intervjuades 1000 anställda från organisationer med mer än 500 anställda. Det som kom fram i denna studie var att de anställda motiverades mest bl.a. av personlig utveckling och ansvar. Enligt Lalwani & Prof. Lalwani (2017) är Herzbergs teori relevant även idag. Lalwani & Prof. Lalwani kom fram i sin studie att hygienfaktorerna förebygger missnöje medan motivationsfaktorerna har en positiv inverkan på arbetstillfredsställelsen, precis som själva teorin går ut på.

Enligt Alvesson & Kärreman (2012 s. 352–353) kan både Herzbergs tvåfaktorteori och Maslows behovshierarki kategoriseras under den inre motivationen. Maslows behovsteori grundar sig på människans behov och det finns också en likhet mellan de två teorierna. Det som i Herzbergs tvåfaktorteori anses som motiverande faktorer kan jämföras med Maslows högsta behov.

2.3 Belöningssystem

Detta stycke kommer att behandla olika system för belöning. Stycket kommer att innehålla en mera generell diskussion om belöning överlag, innan vi går in på mera specifika former av belöning.

Enligt Lindmark & Önnevik (2006 s. 162) så är det grundläggande att personer kring verksamheten har kännedom av organisationens kärnverksamhet, dvs. vad företaget lever på. De anställda skall också förstå vad som krävs för denna kärnverksamhet. Detta ligger som grund för hela utformningen av ett belöningssystem. Lindmark & Önnevik (2006 s. 168) poängterar att med ett belöningssystem vill man alltså få till stånd mervärde för alla parter. En utmaning är dock att mervärde kan innebära olika saker för alla.

Lindmark & Önnevik (2006 s. 152–154) refererar till Jackobsen & Thorsvik angående belöningssystemets nyckelfunktioner. Enligt dessa så har belöningssystem tre huvudfunktioner i ett företag. Ett effektivt och lyckat belöningssystem bidrar till att företaget inte bara väcker intresse hos arbetssökare, utan det är också enkelt att behålla den personal man har. Ifall belöningarna fungerar som de ska är de anställda motiverade att utföra alla de arbetsuppgifter som förväntas och tilldelas att göras. Den tredje funktionen som ett lyckat belöningssystem för med sig är att personalen är inte endast motiverad att utföra de tilldelade arbetsuppgifterna utan de är också motiverade att själva utvecklas och inhämta mer kunskap.

Enligt Arvidsson (2008 s. 229–231) har ett belöningssystem fyra olika dimensioner; syfte, grund, form och mottagare. Det är bra att inhämta en helhetssyn på belöningssystem genom att utforska och analysera de olika dimensionerna samtidigt. Till syften kan medräknas t.ex. styrning av verksamheten, motivering samt att hålla kvar de nuvarande anställda eller rekrytering av ny personal. Ett belöningssystem kan baseras på olika mått eller prestationer. Belöningarna kan basera sig på allt från den enskilda individens prestationer till vad man som företag åstadkommit. Prestationerna i sin del kan grunda sig på finansiella eller icke-finansiella mått, men det grundläggande är att talen skall vara tillförlitliga. Det är viktigt att se till att alla medarbetare får också ta del av belöningssystemet, inte bara

Vd:n och andra chefer. De olika formerna av belöning kommer att behandlas senare i detta arbete.

Lindmark & Önnevik (2006 s. 164) påpekar också att det finns olika intressenter från många håll som kan ha en inverka på belöningssystemet, t.ex. arbetsgivaren, den anställda, staten och kommunen. Som exempel så har staten och kommunen handen i spel när det gäller beskattningen.

Det är ett mycket stort arbete att utforma och upprätthålla ett belöningssystem. Företaget måste se till att det finns tillräckligt med resurser för detta. Alla i organisationen skall alltså vara delaktiga i systemet, en utmaning är att alla skall betrakta belöningarna rättvisa. Det är viktigt att ett belöningssystem har också en koppling till de utvecklingskriterier som finns i organisationens verksamhetsplan, i vissa företag kan det vara viktigt att t.ex. utföra arbetet så snabbt som möjligt. (Lindmark & Önnevik 2006 s. 163–164)

LokalTapiola (2018) utförde år 2017 en undersökning kring belöningen bland anställda inom den privata sektorn. I undersökningen framkom det att hälften av arbetstagarna var missnöjda med det egna företagets belöningssystem. Som förbättring önskades bättre kommunikering och informering samt en starkare koppling mellan belöningssystemet och de strategiska målsättningarna.

2.4 Belöning och motivation

Belöningar är ett sätt att motivera de anställda (Lindmark & Önnevik 2006 s. 151). Det finns många olika former och sätt att belöna, man kan indela ämnet t.ex. i finansiella och icke-finansiella belöningar. I detta kapitel kommer olika former av belöningar att presenteras. Före man tar i bruk någon form av belöning i företaget är det bra att fundera bl.a. på följande saker. Vad är det man vill belöna, vem skall belönas och hur belöningen skall utdelas (Manninen 2008 s. 224). Lindmark och Önnevik (2006 s. 155) påpekar att definitionen på belöning kan skilja mycket mellan olika organisationer, något som kan kännas som en belöning för någon, kan vara en självklarhet för någon annan. Definitionen av en belöning görs alltså av arbetstagaren och arbetsgivaren.

2.4.1 Finansiell belöning

Manninen (2008 s. 227) anser att ju yngre den anställda är och lägre inkomster det är frågan om, desto större inverkan har den monetära belöningen på motivationen. Den finansiella belöningen kan indelas i två större grupper, direkt och indirekt belöning. (Kauhanen 2006 s. 109). Direkt belöning är benämningen för den lön du får. Den vanligaste formen av lön är pengar, men själva lönen kan grunda sig på olika saker. Ersättningen kan basera sig på t.ex. tid eller prestation. Ackordslön, kommission och provision är olika former av prestationslöner. Inom vissa branscher kan man också få ett tillägg för att man t.ex. behärskar olika språk. (Lindmark & Önnevik 2006 s. 157–158, Kauhanen 2006 s. 110)

Den andra gruppen av finansiell belöning kallas indirekta belöningar. Till denna grupp hör inte bara de lagstadgade förmånerna utan också de frivilliga förmånerna en arbetsgivare kan ge. I Finland hör pensions-, sjuk-, arbetslöshets- och olycksfallsförsäkring till de i lagen föreskrivna förmånerna en arbetstagare har rätt till och måste få. Det finns ganska långt inga gränser för vad som kan vara en indirekt belöning. En arbetsgivare kan erbjuda förmåner i form av bl.a. bil, mobiltelefon, bostad, personallån eller olika tilläggsförsäkringar. Det som man som arbetsgivare måste ta i beaktande gällande olika förmåner är beskattningen av dessa. I Finland är t.ex. bostads-, mobiltelefon-, bil- och matförmånerna beskattningsbara. (Kauhanen 2006 s. 110 & 115)

Arvidsson (2008 s. 231) tillägger också ägarandelen som en belöningsform. Man kan alltså få aktier som en belöning. Ifall man inte vill behålla ägarandelen så går det också att realisera aktierna, då får denna belöningsform en finansiell karaktär.

2.4.2 Icke-finansiell belöning

Belöningar relaterat med karriären och sociala belöningar är sådant som har ett icke-finansiellt värde. Själva arbetet är i och för sig en belöning i dagens läge, när det inte finns någon garanti om det kommande. Företaget kan stöda de anställdas individuella utveckling med att t.ex. finansiera kurser. Även om företaget kan stötta den anställda kring utvecklingen har arbetstagaren själv huvudansvaret i dagens läge. (Kauhanen 2006 s. 131–132)

Sociala belöningar har också en icke-finansiell karaktär. Statussymboler kan vara t.ex. titel och kontor. För vissa personer kan olika former av statussymboler vara betydelsefulla men det är också bra att komma ihåg att vissa saker i denna grupp kan också vara mycket grundläggande saker för någon. En så liten sak som ett tack kan också medföra något stort. (Kauhanen 2006 s. 134–135)

Lindmark & Önnevik (2006 s. 161) har en annorlunda synvinkel till ämnet än Kauhanen. De har namngett kategorin för psykosociala belöningar, vilket kan uppdelas in i två mindre grupperingar; sociologiska och psykologiska belöningar. En sociologisk belöning kan uppnås t.ex. när man som en lite mindre grupp lyckas med någonting, man uppnår en känsla av gemenskap, delaktighet och tillhörighet. Medan sociologiska belöningar kan tillfredsställas i grupp så uppnår man psykologiska belöningar med sina egna handlingar och prestationer. Ett gott självförtroende och självinsikt är goda förutsättningar för att åstadkomma psykologiska belöningar. Självförtroendet byggs upp när man gör olika saker och lyckas med det man presterar. En individ med ett gott självförtroende har också modet att utprova nya saker som i sin tur för med sig ny kunskap och utveckling. Den goda självinsikten handlar inte bara om att man förstår och accepterar sig själv som person utan att man förstår också hur man reagerar och fungerar i olika situationer.

2.5 Den fysiska arbetsmiljön

Som vi kan se från de olika motivationsteorierna så kan arbetsmiljön också ha en viss inverkan på arbetsmotivationen och tillfredsställelsen. Den fysiska arbetsmiljön kommer också att täckas i intervjuerna, så i detta stycke kommer ämnet att introduceras kort för att få en lätt överblick av ämnet.

Den anställde påverkas av många olika faktorer på arbetsplatsen, arbetaren omges inte endast av den fysiska miljön utan tar också del av de psykosociala förhållandena. Till den medicinska arbetsmiljön räknas bl.a. olika kemikalier som kan påverka hälsan. Arbetsmiljön varierar långt av vad som produceras eller vilken tjänst som erbjuds. Verksamheten påverkas av olika lagar och regleringar, beroende också på bolagsformen. (Zanderin 2005 s. 11–12)

Den fysiska arbetsmiljön består av den arbetsomgivning som den anställda omringas av. Största delen kan vi urskilja med hjälp av våra sinnen men det finns också sådana saker i vår omgivning som vi inte kan registrera utan något hjälpmedel, t.ex. strålning. Andra faktorer som det är bra att ta i beaktan gällande den fysiska arbetsmiljön är t.ex. arbetsställningen, ljud och buller, belysning, temperatur och luftkvalitet. (Denward 2005 s. 91–125)

Enligt Kamarulzaman et al. (2011) så har många studier framvisat att bl.a. anställdas beteende och produktivitet kan påverkas stort av den fysiska kontorsmiljön.

3 METOD

Man kan skilja mellan två olika forskningsstrategier, kvalitativa och kvantitativa. I forskning kan man också använda sig av en blandning av dessa två inriktningar. I kvantitativ forskning ligger tyngdpunkten på kvantitet gällande datainsamlingen och synen på omgivningen är objektiv. Till skillnad från kvantitativa forskningen fokuserar den kvalitativa forskningen i sin tur på ord och innehållet i datainsamlingen och analysen. (Bryman & Bell 2002 s. 40–41)

De båda forskningsmetoderna har vissa likheter gällande principerna. Tillförlitlighet uppnås med hjälp av objektivitet. Alla konklusioner och ställningstagande skall byggas på en saklig och förståelig argumentation. Vid användning av kvalitativ och kvantitativ forskningsmetodik skall forskningen präglas av systematik med målsättningen att som slutprodukt få fram ny kunskap som kan användas vidare. (Olsson & Sörensen 2011 s. 36)

3.1 Val av metod och tillvägagångssätt

Med tanke på syftet för denna forskning valde jag den kvalitativa forskningsmetoden, närmare sagt den semistrukturerade intervjun som grund för datainsamlingen.

Enligt Olsson & Sörensen (2011 s. 100–102) är forskare inom kvalitativ forskningsmetodik ute efter en helhetsförståelse, där de olika delarna skall tas tillsammans i beaktan och på så sett få till stånd en så fullständig uppfattning som möjligt. För att detta skall vara

möjligt bör interaktionen mellan de två parterna vara öppen och forskaren skall eftersträva att verkligen förstå informantens personliga synvinkel. Enligt Olsson & Sörensen (2011 s. 134) bör intervjusituationen vara ostört och avskilt från all distraktion.

Man kan använda intervju som metod både i kvantitativa och kvalitativa undersökningar. Kvantitativa intervjuer är oftast mycket mer strukturerade än de intervjuer som har en kvalitativ inriktning. I intervjuer med en kvalitativ forskningsstrategi som bas ligger fokuset på respondenten. Det är tillåtet att fråga sådana frågor som man inte planerat i förväg, ändra frågornas ordningsföljd, låta diskussionerna röra sig dit respondenten vill och intervjuaren är ute efter uttömmande och detaljerade svar. Kvantitativa intervjuer består av strukturerade intervjuguider, där inga avvikelser är tillåtna. (Bryman & Bell 2002 s. 361)

Intervjuer kan alltså användas i kvantitativ och kvalitativ insamling av data. Med hjälp av att reglera graden av strukturering samt graden av standardiseringen kan man få till stånd olika typers intervjuer. När en intervju präglas av en hög grad av standardisering innebär det att själva intervjusituationen är den samma från respondent till respondent, alla frågor som ställs, skall ställas inte bara på samma språkliga utformning utan också i samma ordning. Respondenten har att välja mellan fasta svarsalternativ. En hög grad av strukturering innebär att man måste som intervjuare vara säker av att alla frågor man ställer åt olika respondenter, uppfattas på ett likartat sätt. Ifall man sänker på graden av strukturering så är det tillåtet för respondenterna att uppfatta och tolka frågorna på sitt eget sätt. (Olsson & Sörensen 2011 s. 133)

Den semi-strukturerade intervjun baserar sig på en intervjuguide men det finns en viss frihet gällande frågornas ordningsföljd, utformningen av svaren och i behov finns det också rum för tilläggsfrågor. (Bryman & Bell 2002 s. 361–363)

Som metod valde jag alltså valt den kvalitativa semistrukturerade intervjun, med både en låg grad av strukturering och standardisering. Jag ville att alla anställda skulle få sin åsikt hörd och eftersom det var frågan om endast fyra personer, så gick det bra att intervju alla skilt. Den semistrukturerade intervjun gav mig friheten att ställa tilläggsfrågor vid behov,

det fanns inte några svarsalternativ, så respondenterna fick fritt föra fram sina egna uppfattningar. Före intervjuerna genomfördes utformade jag en intervjuguide, se bilaga 1. Intervjuguiden fungerade som grund för intervjuerna, så det var enklare att jämföra svaren. Även om jag använde intervjuguiden som utgångspunkt för intervjuerna och alla frågor ställdes i samma ordningsföljd, så fanns det också plats för lite öppnare diskussion. Alla intervjuer genomfördes på kontoret, i den vanliga arbetsmiljön. För att underlätta intervjusituationen och bearbetningen av materialet bandades alla intervjuer.

4 EMPIRI

Denna del av arbetet kommer att innefatta en genomgång av resultaten av de genomförda intervjuerna. Intervjuguiden (se bilaga 1) var delad i tre olika helheter; arbetsmotivation, belöning och den fysiska arbetsmiljön. Resultatet från intervjuerna kommer att presenteras varje rubrik för sig. Målet med intervjuerna var att få svar på de forskningsfrågor som ställts i problemformuleringen.

Företaget består av fem anställda men en av de anställda ville inte delta i undersökningen. Som sagt, alla fyra intervjuer genomfördes på arbetsplatsen i en lugn miljö, med så lite distraktioner som möjligt. Före intervjuerna inleddes, bad jag deltagarna att läsa och underteckna ett formulär för samtycke av intervju (se bilaga 2), där jag tillförsäkrar bl.a. deltagarnas anonymitet. Alla diskussioner spelades in. Innan jag satt igång transkriberingen lyssnade jag igenom alla intervjuer, för att få en bättre helhetsbild. Transkriberingen gjordes ordagrant och jag bearbetade materialet varje rubrik för sig, för att hålla strukturen, få svar på mina forskningsfrågor samt att få ut allt det centrala. Jag kodade respondenterna A-D. I arbetet finns kodningen inte med för att trygga anonymiteten.

Respondenternas ålder varierade allt från 20–56 år. Arbetsuppgifterna skilde sig en del från varandra, men alla hade ändå erfarenhet åtminstone av den operativa delen. Arbetserfarenheten varierade också allt från 5 månader till många år. Variationen mellan respondenterna var alltså ganska stor.

4.1 Resultat

I detta kapitel kommer resultaten från intervjuerna att redovisas. Resultaten kommer att presenteras varje kapitel skilt för sig, precis som rubrikerna var delade i intervjuguiden.

4.1.1 Arbetsmotivation

Första delen med frågor som behandlades efter de inledande frågorna var arbetsmotivation. Alla respondenter tyckte att arbetsmotivation är en viktig sak i arbetet, det gör att det är roligt att komma till arbetet och en av respondenterna uttryckte sig också på följande sätt:

”Ifall man är motiverad, så är ens arbetsinsats större och arbetet känns inte längre som endast arbete utan att man bidrar till en större helhet”

Alla respondenter upplevde också att de känner sig motiverade i sitt arbete och en poängterade också hur viktigt det är också från ett kundperspektiv.

”Ja, nog känner jag mig motiverad. Jag känner att jag har mycket att lära mig men på samma gång också mycket att ge, jag ser också många möjligheter i det här arbetet.”

” [...] jag tycker att det är roligt att komma till arbetet, det hjälper mycket med att stiga upp på morgonen och arbeta gladeligen. När det är frågan om kundbetjäning så tycker jag det är bra att det syns att vi alla har en god arbetsmotivation och en positiv attityd.”

”Jag har en orsak att stiga upp på morgonen, komma till arbetet och göra det jag gör.”

När jag ställde respondenterna frågan ifall de känner sig uppskattade i sitt arbete, var alla svar av likande karaktär. Alla upplevde nog att de och deras arbetsinsats uppskattas på arbetsplatsen.

Svaren på vad som motiverade respondenterna varierade en del. Som redan sagts ovan, motiveras en av respondenterna av känslan av att lära sig mera. Det som näst intill alla nämnde förbigående var lönen, det ansågs mera som en självklarhet.

”Jag tycker om arbetet, såklart måste man få pengar också men alla behöver pengar.”

Det som alla respondenter nämnde var själva arbetet. De uttryckte sig på följande sätt:

”Oftast motiverar det att man tycker om att arbeta, om det inte skulle vara trevligt så skulle det inte motivera så mycket.”

”Att man på riktigt gör någonting vettigt och kan erbjuda kunderna god service men också att utveckla företaget och verksamheten.”

Det som varierade mest bland respondenterna var vad som eventuellt kunde höja motivationen på arbetsplatsen. Konkreta faktorer som kom upp var lönen, någon slags skoling för att kunna utveckla sina kunskaper, språkkurs, renovering av tvätthallen, utmaningar, bekräftelse samt lyckanden. Alla tyckte ändå att de på något sätt kunde förverkliga sig själv genom arbetet. Vi är alla i olika livssituationer och därför ville jag också ta reda på ifall det fanns faktorer utanför arbetet som ger den huvudsakliga drivkraften till arbetandet. Största delen av respondenterna hade känslan att det är nog själva arbetet som främst motiverar och inte faktorer utanför arbetet.

”Visserligen finns det också faktorer utanför arbetet som ger mig mer motivation, t.ex. familjen men nog är det själva arbetet som huvudsakligen motiverar mig.”

4.1.2 Belöning

Nästa ämne som behandlades i intervjun var belöningen i företaget. Det som kom fram var att belöning förekommer i vissa former. Det finns inte ett konkret belöningssystem som skulle vara bundet till t.ex. något resultat eller prestationer. När vi talar om konkreta belöningar så delas det ibland ut t.ex. presentkort eller något annat i liknande stil. I diskussionen framkom det också belöningar som kunde ha en inverkan på arbetsmotivationen. Det som diskuterades mycket var belöningen med hjälp av ord. Det förekommer till en viss del och respondenterna påpekade också att orden har en väldigt stor inverkan också på arbetsmotivationen.

”Jag har märkt att orden har en mycket stor inverkan på min arbetsmotivation, det är en så liten sak men har en otroligt stor betydelse.”

”Man får genast en bättre känsla [...] och mer energi”

Som sagt, det kom fram att orden kan påverka arbetsmotivationen i stort sätt. När respondenterna tillfrågades ifall någon form av belöning kunde påverka deras arbetsmotivation kom det fram följande saker. En del var intresserade av någon form av skolning eller utbildning för att utveckla sitt kunnande och språkkunskaper. Några av respondenterna nämnde också att mera bekräftelse med hjälp av ord kunde också ha en inverkan samt lönen.

4.1.3 Den fysiska arbetsmiljön

Slutligen ställdes frågor kring den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen. Alla respondenter tyckte att den fysiska arbetsmiljön är en mycket viktig sak i det dagliga arbetet och en av respondenterna nämnde att miljön också har en koppling till arbetshälsan. En av respondenterna beskrev en god fysisk arbetsmiljö som en plats där arbetsförhållandena, men också allt annat, är i skick.

Största diskussionen hölls kring förhållanden i tvätthallen. Det som kom upp i intervjuerna var ganska stora förändringar men alla var i stort sätt av liknande åsikter. Följande reparationer föreslogs: måla väggarna, sänka taket, nya dörrar, bättre luftkonditionering, golvet i skick och bättre belysning. Dessa var alla sådana saker som skulle underlätta arbetet i tvätthallen och förbättra arbetsförhållandena. Största delen av respondenterna tyckte att huvudbyggnaden skulle också eventuellt behöva lite ytrenovering, t.ex. målning av väggarna och en ny toalett.

Jag ställde frågor kring den fysiska arbetsmiljöns inverkan på själva arbetet men också på arbetsmotivationen. Alla respondenter tyckte att det var en självklarhet att en bättre fysisk arbetsmiljö skulle ha en positiv inverkan på själva arbetet, man får mer energi och man är på ett bättre humör. De upplevde också att en bättre fysisk arbetsmiljö kunde ha en positiv inverkan på arbetsmotivationen, det fungerar som ett bra stöd.

”En bättre fysisk arbetsmiljö har en viss inverkan till någon punkt och det är ett bra stöd till en bra arbetsmotivation.”

” [...] *det är alltid trevligt att vara i fina ställen där allt fungerar som det skall.*”

4.1.4 Sammanfattning av resultat

Som ett sammandrag av föregående resultat kunde sägas följande. Arbetsmotivationen ansågs som en viktig angelägenhet och alla respondenter upplevde sig motiverade i sitt jobb. Största delen ansåg att de kan förverkliga sig själv genom arbetet och att de värdesätts. Det som motiverade de anställda i dagens läge var själva arbetet, lönen, bekräftelse samt inläringen. När respondenterna tillfrågades vad som kunde höja arbetsmotivationen kom det upp att renoveringen av tvätthallen, någon slags skolning eller inhämtning av nya kunskaper, utmaningar, lyckanden samt lönen kunde ha en inverkan. I diskussionen kring belöningen och den fysiska arbetsmiljön kom det också fram att bekräftande ord samt en bättre fysisk arbetsmiljö kunde också bidra till en ökad motivation. Alla respondenter tyckte att tvätthallen var i behov av största förändringar angående den fysiska arbetsmiljön, detta har också en inverkan på själva arbetet.

5 DISKUSSION

Huvudsyftet med detta arbete var att utreda arbetsmotivationen i företaget JC Rent Oy. Arbetet skulle också beröra den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen. Målet var att få svar på vad som motiverar och vad som eventuellt kunde medföra en ökad arbetsmotivation. Hur den fysiska arbetsmiljön betraktas, vilka förändringar anses vara aktuella?

Som det redan framkom i resultatdelen, så ansåg respondenterna att arbetsmotivation är en viktig faktor i arbetet. Det kopplades med arbetsglädje men också som en viktig faktor gällande kundservicen. Motivationen i arbetet är alltså någonting som man inte bör förbigå, utan istället bearbeta.

Alla respondenter kände sig motiverade i sitt arbete och betraktar det som någonting angeläget. Det som alla nämnde som motiverande var själva arbetet. Som Joutsenkunnas & Heikurainen (1996) nämner, så är själva arbetet en motivationsfaktor i Herzbergs tvåfaktorteori, alltså någonting som kan ha en inverkan på motivationen. Lönen och utvecklingen av nya kunskaper var också någonting som kom fram som motiverande faktorer i

intervjuerna. Enligt Joutsenkunnas & Heikurainen (1996) så är lönen en hygienfaktor medan inläringen kan i sin tur kategoriseras som en motivationsfaktor.

I diskussionerna kring arbetsmotivation samt belöning framkom det faktorer som kunde bidra till en ökad motivation. Renoveringen av tvätthallen, bekräftande ord, lönen, utmaningar, lyckanden samt någon form av skolning kunde ha en positiv inverkan på arbetsmotivationen. De bekräftande orden verkade vara en mycket viktig sak, det var en av de främsta sakerna i diskussionen kring vilken slags belöning kunde ha en inverkan på arbetsmotivationen. Det förekommer till en viss del och därför är det mycket viktigt att behålla och stöda en uppmuntrande miljö. Enligt Joutsenkunnas & Heikurainen (1996) hör bekräftelse också till kategorin motivationsfaktorer, vilket tyder på att detta kan också ha en inverkan på arbetsmotivationen enligt teorin. Vissa av respondenterna var också intresserade av att utveckla sitt kunnande och upphämta mera kunskap. Enligt Lindmark & Önnevik (2006) är behovet av självförverkligande det sista behovet i Maslows behovstrappa. Lindmark & Önnevik (2006) poängterar också att det är viktigt att man är medveten om de mål som de anställda har och att man också försöker hjälpa till att uppnå dessa, detta kan ha en inverkan på motivationen och effektiviteten. Utmaningar och lyckanden var också faktorer som framkom. Enligt Joutsenkunnas & Heikurainen (1996) kan dessa kategoriseras som motivationsfaktorer i Herzbergs tvåfaktorteori. De kan alltså också enligt teorin bidra till en ökad motivation. Behovet av självförverkligande är det högsta behovet i Maslows behovstrappa (Lindmark & Önnevik 2006). I viss mån kan man också kategorisera dessa faktorer till självförverkligandet. Utmaningar, där man måste använda sina kunskaper och eventuellt lösa problem där resultatet kan vara lyckanden.

Den tredje forskningsfrågan behandlade den fysiska arbetsmiljön. Som ovan nämnts, kopplade respondenterna den fysiska arbetsmiljön till arbetsmotivationen men också till själva arbetandet. Det påstods att den fysiska arbetsmiljön kunde ha en inverkan på arbetandet men också på arbetsmotivationen. En av respondenterna tyckte att en bättre fysisk arbetsmiljö kunde ha en inverkan på arbetsmotivationen till en viss utsträckning. Även om huvudbyggnaden var också i behov av lite ytenovering så ansåg respondenterna att tvätthallen var i största behov av renovering och förbättring. Enligt Joutsenkunnas & Heikurainen (1996) hör arbetsmiljön till hygienfaktorer. Enligt teorin så kunde en brist i

detta medföra missnöje men inte påverka arbetsmotivationen. Ifall förhållandena försämrats så finns det alltså en risk att missnöjet stiger.

Alla respondenter upplevde att de känner sig uppskattade och kan förverkliga sig själv genom arbetet. Enligt Lindmark & Önnevik (2006) är dessa de två högsta behovskategorierna i Maslows behovstrappa.

Som en sammanfattning kunde man säga att de anställda betraktar arbetsmotivation som en angelägen sak i arbetslivet. De känner sig motiverade men det är viktigt att upprätthålla och bevara en uppmuntrande omgivning och miljö. Även om största delen känner att de uppskattas och att de kan förverkliga sig själv, så är det viktigt att lyssna på de anställdas egna mål, för att hjälpa personalen att uppnå sin fulla potential. När vi kopplat svaren till Maslows behovstrappa och tolkar helheten så ser vi att vi befinner oss bland de högsta behoven. Enligt Arvidsson (2008) så tillfredsställer man först de primära behoven och trappar sedan uppåt. Detta kan tolkas som att de mest grundläggande behoven i Maslows behovstrappa uppfylls, vi måste dock komma ihåg att enligt Joutsenkunnas & Heikurainen (1996) kan en person ha flera behov samtidigt. Ifall arbetsförhållanden i tvätthallen blir sämre, finns det en risk för ett ökat missnöje.

Jag anser att den kvalitativa semistrukturerade intervjun som metod var ett rätt val. I vissa fall fanns det behov av att ställa tilläggsfrågor och förklara vissa begrepp. Med facit i handen, så skulle jag eventuellt ha ställt lite mera tilläggsfrågor kring de svaren jag fick. Jag anser ändå att jag fått relativt bra svar på alla forskningsfrågor som ställts.

5.1 Trovärdighet och etik

Detta arbete har genomförts med god etik. Alla intervjuer var frivilliga och dessutom fick alla respondenter dra undan sin diskussion när som helst, även efteråt. Alla arbetstagare gavs möjligheten att delta i undersökningen. Den samlade informationen bearbetades utan uppgivna namn, anonymiteten har bevarats också på så sätt.

5.2 Fortsatt forskning

Arbetsmotivation och arbetsmiljö är mycket omfattande ämnen, där det finns många synvinklar att forska kring. Detta arbete tangerade endast den fysiska arbetsmiljön. Som ett förslag på fortsatt forskning kunde vara att undersöka närmare arbetsmiljön som helhet, inkludera även den sociala aspektens inverkan. Jag anser att de teman som behandlats är mycket viktiga i dagens läge, inte bara från arbetsgivarens och arbetstagarens synvinklar, utan dessa ämnen tangerar också hela verksamheten. Det är viktigt att alla bidrar till en god atmosfär samt att man lägger vikt på att ta hand om sina anställda.

KÄLLOR

- Alvesson, Mats & Kärreman, Dan. 2012, Motivation i organisationer – personalkoncept och drivkrafter. I: Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan, red., *Organisationer, ledning och processer*, 2:3 uppl., Lund: Studentlitteratus AB, s. 351–377
- Arvidsson, Per. 1999, Styrning med belöningssystem. I: Samuelson, Lars A. red. *Controllerhandboken*, 6 uppl., Stockholm: Industrilitteratur AB, s. 118–146
- Arvidsson, Per. 2008, Belöningssystem som styrmedel. I: Samuelson, Lars A; Olve, Nils Göran red. *Controllerhandboken*, 9 uppl., Malmö: Liber AB, s. 226–262
- Befring, Edvard. 1994, *Forskningsmetodik och statistik*, Lund: Studentlitteratur, 203 s
- Bryman, Alan & Bell, Emma. 2003, *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, 1:2 uppl., Malmö: Liber Ab, 621 s.
- Dartey-Baah, Kwasi. 2011, Application of Fredrick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective, *European Journal of Business and Management*, vol 3, nr 9. Tillgänglig: <https://pdfs.semanticscholar.org/8120/9583968b25d38e08f353aef4004be7cd099c.pdf> Hämtad 17.3.2018
- Denward, Bengt. 2005, Fysisk arbetsmiljö. I: Zanderin, Lars (red.), *Arbetsmiljö*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 91–135
- Dr. Hattangadi Vidya. 2015, Theory X & Theory Y, *International Journal of Recent Research Aspects*, vol. 2, nr. 4, s. 20-21. Tillgänglig: Academic Search Elite, Hämtad 19.11.2017
- Dr. Jerome, Nyameh. 2013, Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance, *International Journal of Business and Management Invention*, vol 2, nr 3. Tillgänglig: <https://pdfs.semanticscholar.org/b0bc/c8ca45193eaf700350a8ac2ddfc09a093be8.pdf> Hämtad 24.4.2018
- Joutsenkunnas, Tapio & Heikurainen, Pekka. 1996, *Esimiehenä palveluyrityksessä*, Borgå: WSOY, 239 s.
- Kamarulzaman, N; Saleh, A. A.; Hashim, S. Z.; Hashim, H.; Abdul-Ghani, A. A. 2011, An Overview of the Influence of Physical Office Environments Towards Employee, *Procedia Engineering*, vol. 20, s. 262-268. Tillgänglig: ScienceDirect. Hämtad 17.4.2018
- Kauhanen, Juhani. 2006, *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*, WSOY Oppimateriaalit Oy, 8 uppl., 292 s.

- Lalwani, Shweta & Prof. Lalwani, Sushil. J. 2017, Relevance of Herzberg's hygiene theory in today's context: an analysis of motivators and hygiene factors in present scenario in indian context, *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, vol. 5, nr 7. Tillgänglig: [http://www.singaporeanjbem.com/pdfs/SG_VOL_5_\(7\)/3.pdf](http://www.singaporeanjbem.com/pdfs/SG_VOL_5_(7)/3.pdf) Hämtad 24.4.2018
- Lindmark, Anders & Önnevik, Thomas. 2006, *Human Resource Management – Organisationens hjärta*, Lund: Studentlitteratur, 329 s.
- LokalTapiola*. 19.2.2018, Finländarna besvikna på arbetsplatsens belöningssystem. Tillgänglig: <https://www.lahitapiola.fi/sv/om-lokaltapiola/nyhetsrum/nyheter-och-meddelanden/nyheter/uutinen/1509550814595> Hämtad 25.4.2018
- Manninen, Olavi (Vastaava päätoimittaja). 2008, *Työelämäosaamisen käsikirja*, Tammerfors: Domus Print Oy, 370 s.
- Nationalencyklopedin*. Motivation. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/motivation> Hämtad 13.10.2017
- Olsson, Henny & Sörensen, Stefan. 2011, *Forskningsprocessen – Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*, 3 uppl., Stockholm: Liber AB, 328 s.
- Sinokki, Marjo. 2006, *Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta*, Helsingfors: Tietosanoma Oy, 316 s.
- Suomalainen, Kirsi. 25.11.2015, Investing in wellbeing at work improves productivity and quality, *Sitra*. Tillgänglig: <https://www.sitra.fi/en/news/investing-well-being-work-improves-productivity-and-quality/> Hämtad 17.5.2018
- Zanderin, Lars. 2005, Introduktion. I: Zanderin, Lars (red.), *Arbetsmiljö*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 11–1

BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE

1. Ålder
2. Hur länge har du varit anställd i företaget?
3. Vad är din arbetstitel och vad innebär den?

ARBETSMOTIVATION

- Vad betyder arbetsmotivation för dig och är det viktigt i ditt arbete? Varför/Varför inte?
- Känner du dig motiverad i ditt arbete? Varför/Varför inte
- Motiveras du mera av själva arbetet eller av faktorer utanför arbetet?
- Vilka saker har påverkat din motivation i arbetet under det senaste året och hur i så fall?
- Vad kunde höja din motivation?
- Kunde arbetsgivaren påverka din arbetsmotivation?
- Upplever du dig uppskattad i ditt arbete och har det en inverkan på din arbetsmotivation?
- Kan du på något sätt förverkliga dig själv genom ditt arbete?

BELÖNING

- Förekommer det någon form av belöning i ert företag? Hurudana?
- Tror du att någon form av belöning kunde påverka din arbetsmotivation?
- Vilken form av belöning skulle ha den största inverkan på din arbetsmotivation?
- Har du intresse för att utveckla dina kunskaper? På vilket sätt?

FYSISK ARBETSMILJÖ

- Vad betyder den fysiska arbetsmiljön för dig?
- Vad är en god fysisk arbetsmiljö?
- Beskriv din fysiska arbetsmiljö och arbetsförhållanden, finns det några brister?
- Har den fysiska arbetsmiljön inverkan på din arbetsmotivation och hur i så fall?
- Finns det några ändringar som man kunde göra i den fysiska arbetsmiljön? Vilka i så fall?

- Tror du att en bättre fysisk arbetsmiljö kunde påverka din arbetsmotivation? Hur i så fall?

BILAGA 2 – HAASTATTELUSUOSTUMISLOMAKE

SUOSTUMUS OSALLISTUMISESTA HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN

Pyydän suostumustanne käyttää haastattelulla kerättyä tutkimusaineistoa Arcada ammattikorkeakoulussa keväällä 2018 tekemässäni opinnäytetyössä. Tutkimuksessa kerättyä haastatteluaineistoa hyödynnetään opinnäytetyön kirjallisessa raportissa.

Kaikki tutkimuksessa kerätty materiaali käsitellään nimettömänä ja ainoastaan opinnäytetyön tekijän toimesta. Kaikki haastateltavilta kerätty aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua. Suostumuksia allekirjoitetaan kaksi kappaletta, yksi kullekin osapuolelle. Teillä on oikeus perua suostumus, milloin tahansa niin halutessanne.

Kiitos osallistumisestanne!

Haastattelun suorittaja

Sara Mäkinen

Paikka ja aika _____

Allekirjoitus _____

Nimenselvennys _____